

Évolutions observées

La « judiciarisation » du monde du travail accroît le recours à des médiateurs et démocratise les procédures. Elles diminuent en revanche, la prééminence du droit et favorisent les interprétations locales et subjectives.

La pratique de l'essaimage tend aussi à substituer le droit commercial au droit du travail : création d'entreprises de structure matricielle par d'anciens salariés

en vue de réduire le personnel initial, et négociation de contrats personnalisés, à caractère commercial, échappant au Code du travail.

Pour mieux comprendre l'évolution prévisible de la relation du salarié à l'entreprise, se reporter au compte-rendu de la conférence débat du 7 novembre 2006 sur la réforme du Code du travail.



Les Prud'hommes : Une justice populaire, originale et efficace

Débat du 4 novembre 2008

Débat animé par

- Christian Claudel, François Patay, conseiller et défenseur prud'homaux
- Henri Lasserre, professeur de sociologie du travail
- Luc Marlot, de l'union Régionale CFDT

www.chroniquesociale.com

Chronique Sociale - 7, rue du Plat - Lyon 2e - tel. 04 78 37 22 12

secretariat@chroniquesociale.com

Métro-bus : Bellecour

L'évolution de l'institution

(Christian Claudel)

Le premier conseil des prud'hommes - hommes « sages » - est créé à Lyon en 1806 et réunit des patrons et des contre-maîtres de la soie (d'où l'écharpe rouge et bleue aux couleurs de la ville).

En 1853, le conseil, transformé en juridiction échevinale, comprend un juge professionnel et deux représentants, l'un des employeurs, l'autre des employés. À partir de 1907, elle intervient non seulement pour concilier, mais aussi pour juger. Et son statut est légitimé en 1979 par l'élection des conseillers sur l'ensemble du territoire par l'ensemble des salariés.

L'action prud'homale

(François Patay)

Le conseiller prud'homal se définit comme le « juge du contrat de travail », ayant pour mission de faire respecter le Code du travail, voire le Code civil, en prenant en compte autant les faits que le droit.

Rétribué sur la base de son salaire, il est le seul qui puisse assister et défendre un employé (ainsi que son conjoint, un autre salarié de la profession, un représentant syndical et un avocat.)

Si 99 % des saisines sont le fait de salariés, l'aide juridictionnelle reste limitée aux salaires inférieurs à un SMIC à temps plein.

La grande réforme de 1982 supprime le juge professionnel, définit le statut des conseillers et reconnaît le conseil comme une juridiction paritaire civile à part entière.

Sa compétence est actuellement limitée aux conflits individuels du travail et ses jugements peuvent faire l'objet d'un appel devant un tribunal.

Cette spécificité française, présente dans le ressort de chaque tribunal d'instance, risque-t-elle de disparaître au bénéfice de juges professionnels ?

70 % des litiges intéressent les PME et la plupart ont pour objet un licenciement, le non-versement du salaire et le harcèlement moral.

À Lyon, des audiences publiques se tiennent tous les jours, animées par 280 conseillers pour les cinq sections constitutives : industrie, commerce et services, activités diverses, agriculture et référé, à l'exclusion de la Fonction Publique.

Toujours à Lyon, mille conflits chaque année sont jugés « en référé » : en urgence si les faits sont incontestables. D'où le souhait de l'intervenant, que soit créé un conseil itinérant qui interviendrait plus souvent et serait plus compétent.

Le fonctionnement du Conseil

La saisine du tribunal des prud'hommes s'opère par la remise au Greffe (secrétariat) d'un dossier constitué par les deux parties. Par la suite, la présence de l'une ou de l'autre est obligatoire et l'auteur d'une accusation est tenu d'en apporter la preuve.

Les audiences dites « fermées » (non publiques) réunissent deux conseillers, l'un représentant les employés et l'autre les employeurs (parité), ainsi qu'un président chargé d'animer et d'un greffier chargé de consigner. Elles sont souvent précédées d'un important travail « oral », avant même de connaître le dossier le plus souvent.

En cas de non-conciliation – soit 80 à 85 % des différents – un bureau de jugement prend le relais ; il comprend, outre le président et le greffier, quatre conseillers au lieu de deux.

En cas de « partage des droits » : deux avis pour et deux avis contre – soit environ 20 % des décisions – une nouvelle audience a lieu avec la participation d'un juge professionnel, dit « répartiteur » car il départage les parties en présence.

À la différence de ce dernier, qui n'est pas spécialisé dans le droit du travail, les juges prud'homaux acquièrent une compétence reconnue d'une audience à une autre.

Un syndicat peut éventuellement représenter un plaignant, voire recevoir des dommages-intérêts.

Quant à l'efficacité de cette juridiction, les intervenants précisent que les désaveux en appel sont plutôt rares, mais qu'il appartient aux divers syndicats de désigner des conseillers disponibles et compétents.

« Outil premier de régulation », selon la formule d'Henri Lasserre, le conseil des prud'hommes est une des rares juridictions où le plaignant est acteur de sa propre défense. En revanche, les jugements ne sont pas rendus en fonction de la justesse du cas, mais de sa légalité selon le Code. Ajoutons enfin que nombre de plaignants ne retrouvent pas d'emploi après avoir déposé plainte contre leur employeur.